

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XIV Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченій 220-річчю Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

(м. Харків, 11 жовтня 2024 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2024

Укладачі:

О. Г. Серета – докторка юридичних наук, професорка;

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

О. В. Соловйов – кандидат юридичних наук, доцент;

*(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. 942 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2024

© Серета О. Г., Ярошенко О. М.,
Соловйов О. В., укладання, 2024

Зміст

<i>Yaroshenko O. M.,</i>	
NON-FIXED WORKING HOURS IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION	17
<i>Амелічева Л. П.,</i>	
ПЕРЕДУМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ У ПОВОЄННІ ЧАСИ СУСПІЛЬНОГО ДОГОВОРУ ЯК МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ	23
<i>Боднарук М. І., Бурка А. В.,</i>	
ЛУКІЗМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	28
<i>Бориченко К. В.,</i>	
ЩОДО АДМІНІСТРАТИВНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЗУПИНЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	32
<i>Бурак В. Я.,</i>	
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.	37
<i>Вакарюк Л. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	41
<i>Вишновецька С. В.,</i>	
КАТЕГОРІЯ «СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК» У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	45
<i>Гетьманцева Н. Д.,</i>	
АЛЬТЕРНАТИВНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	49
<i>Дараганова Н. В.,</i>	
ПРАВО НА ОХОРОНУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	53
<i>Івчук Ю. Ю.,</i>	
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ	59
<i>Коваленко О. О.,</i>	
ЩОДО ПОБУДОВИ МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА ВІД МОБІНГУ В УКРАЇНІ	62
<i>Костюченко О. Є.,</i>	
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ	66
<i>Купіна Л. Ф.,</i>	
ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ	70
<i>Кухнюк Д. В., Запара С. І.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	75
<i>Кучма О. Л.,</i>	
ДАТА ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА ПОЧАТОК ОБЧИСЛЕННЯ ЧАСУ ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ: ДИСКУСІЙНІСТЬ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ	82

@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf (дата звернення: 25.09.2024).

19. Директива Європейського Парламенту та Ради Європи про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариств 2002/14/ЄС 11.03.2002 URL: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rdo.in.ua/sites/default/files/document_a4.pdf. (дата звернення: 25.09.2024).

Кучма О. Л.,

докт. юрид. наук, проф.,

проф. кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

ДАТА ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ТА ПОЧАТОК ОБЧИСЛЕННЯ ЧАСУ ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ: ДИСКУСІЙНІСТЬ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Правові позиції Верховного Суду та навіть його висновки у будь-якій судовій справі не залишаються поза увагою суддів, адвокатів, юристів та використовуються ними при обґрунтуванні їх позицій у справах і наданні консультацій. Тому вкрай важливо, щоб висновки Верховного Суду не викликали дискусій щодо правильності, відповідності законодавству тощо. На жаль, не всі висновки Верховного Суду є безспірними. Наприклад, у справі № 591/4894/15-а [1] Верховний Суд прийшов до наступного висновку: «Поновлення незаконно звільненого працівника на роботі відбувається шляхом видання відповідною посадовою особою розпорядчого документа про поновлення працівника на роботі з дати звільнення, оскільки наказом про

поновлення на роботі анулюється наказ про звільнення працівника. Таким чином відсутність у оскаржуваних судових рішеннях дати, з якої позивач має бути поновлена на роботі на посаді, з якої була звільнена без законної підстави, не є підставою для їх скасування чи зміни.

Відповідно до частини другої статті 235 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції в частині стягнення з відділу охорони здоров'я Сумської міської ради конкретної суми середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу, суд апеляційної інстанції дійшов помилкового висновку, що вимушений прогул позивача починається з 22 липня 2015 року. Позивача звільнено з посади 22 липня 2015 року та це був її останній робочий день, за який відповідно нараховано і виплачено заробітну плату. Також і відповідно до неодноразово наданих районному суду в.о. начальника відділу охорони здоров'я Сумської міської ради розрахунків середнього заробітку за час вимушеного прогулу, він починається з 23 липня 2015 року. Тому касаційні скарга в частині оскарження рішення суду апеляційної інстанції щодо неправильного визначення початку вимушеного прогулу є обґрунтованою.

Верховний Суд погоджується з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про задоволення позовних вимог, проте вважає за необхідне змінити абзац четвертий постанови суду апеляційної інстанції в частині визначення початкової дати зобов'язання здійснити нарахування та виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.»

Ця позиція Верховного Суду є досить дискусійна з огляду на наступне.

Відповідно до п. 2.27 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [2] днем звільнення вважається останній день роботи. І факт праці людини в останній її робочий день залишиться, незважаючи на модернізації адміністрування трудової діяльності працівника.

Тобто, якщо працівник був звільнений, наприклад, 26.02.2024 року, то в нього цей день був останнім днем роботи (його протабелювали як працівника, нарахували за цей день заробітну плату, цей день йому було зараховано до трудового та страхового стажу тощо), тому поновлення на посаді (у разі визнання звільнення незаконним) може бути з першого дня, коли особа вже не мала статусу працівника, тобто з 27.02.2024 року.

Якщо ж дотримуватися вищезгаданої позиції Верховного Суду, а саме: поновлення працівника на роботі однією датою, а нарахування середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу з іншої дати (з наступного дня), то період поновлення на роботі не буде співпадати з періодом вимушеного прогулу на один день. Якщо ж поновлювати працівника на роботі датою звільнення і з цієї ж дати обчислювати час вимушеного прогулу, то у нього за один день (день звільнення, він же день поновлення) буде і нарахована заробітна плата за останній день роботи і заробіток за час вимушеного прогулу, якого у працівника в цей день не було.

Зважаючи на зміст поняття «час вимушеного прогулу», який не може співпадати з часом роботи працівника, як і дата звільнення не може співпадати з датою поновлення на роботі (так само як не може бути у працівника в один день (з 9-00 до 18-00 за київським часом) останній день роботи на одному підприємстві і перший день роботи на іншому підприємстві), то єдиним правильним варіантом є поновлення працівника на роботі з дати, яка є наступною за датою звільнення, та, відповідно, нарахування середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу за цей же період.

Список використаних джерел:

1.Постанова від 14 травня 2020 року №89217232 / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89217232> (дата звернення 01.10.2024)

2.Про порядок ведення трудових книжок працівників: Інструкція від 29.07.1993 року №58 / Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціального захисту населення України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> (дата звернення 01.10.2024)

Lagutina I. V.,

Doctor of Legal Sciences, Professor,
Professor of Labour Law and Social Security Law Department of
National University "Odessa Law Academy"

RISE OF DIGITAL PLATFORM WORK

One of the new and fast-growing forms of employment is platform employment. According to the Organization for Economic Cooperation and Development, online platforms are the result of innovation in technology and one of the new manifestations of globalization [1].

The International Labour Organization divides digital labour platforms into two categories: 1) web-based online platforms that bring together a customer and a contractor, i.e. an individual or business and a contractor who will perform paid work remotely (freelance and competition platforms (e.g. Upwork, Freelancer), microtask platforms (Appen, Microworkers), competitive programming platforms (Topcoder, Codeforces), medical consultation platforms (DocOnline); 2) location-based platforms that bring together a client and a business, while services are provided in person, in a certain location, and the contractor is often a third party; this type includes, in particular, repair services, taxi and delivery, household services, homework, care services [2, p.40]

There are no international legal instruments that comprehensively regulate the operation of digital labour platforms. However, across the United Nations (UN)